Segundo Plan de Igualdad

CCOO

FCC Servicios Ciudadanos

UGT

En Madrid, 25 de enero de 2018

REUNIDOS

De una parte, en representación de **FCC, S.A.:**

- **D. Jorge Payet**, director general de FCC Medio Ambiente

De otra parte, en representación del **SINDICATO UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES:**

- **D. Julio Lacuerda**, secretario general de la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

Y de otra, en representación del **SINDICATO COMISIONES OBRERAS:**

- **D. Vicente Sánchez**, secretario general de CCOO de Construcción y Servicios

Acuerdan la firma del siguiente **Plan de Igualdad de FCC, S.A.**

I. ANTECEDENTES

Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., en adelante FCC, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así, FCC viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal, en el seno de la empresa, estableciendo pautas de conducta saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

En diciembre de 2008, FCC firmó con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores resulta abrumadoramente mayoritaria, su Primer Plan de Igualdad.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordada el segundo Plan de Igualdad. Tanto FCC como los sindicatos mayoritarios a nivel estatal vuelven a poner de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El segundo Plan de Igualdad, al igual que el primero, tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera del área de servicios medioambientales, FCC, como a todas sus filiales de la división, salvo aquellas que tengan ya un Plan de Igualdad propio y todo ello sin perjuicio de la conclusión de Planes similares en las otras actividades en que está presente el área de servicios medioambientales. Dichas filiales se relacionan en el **Anexo I.**

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, FCC elaboró un diagnóstico de situación. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el Presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre FCC y las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

La empresa cuenta con un Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del Plan y en los distintos grupos de cotización
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de FCC.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de FCC.
- Analizar el impacto de los convenios colectivos en las materias objeto del Plan de Igualdad, en especial en las de acceso al empleo y promoción.

- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

III. PARTES FIRMANTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD

Suscriben y firman el presente II Plan Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. las siguientes partes:

- La empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.
- La Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (FeSP de UGT)
- CCOO de Construcción y Servicios

IV. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos referidos en el epígrafe II, se concretan las siguientes áreas de actuación:

1. Acceso al empleo

Objetivo: Garantizar la selección no discriminatoria y favorecer la incorporación de personas en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor, respetando lo dispuesto en la negociación colectiva.

Acciones:

1. Comprobación periódica de que los documentos empleados en el proceso de selección estén redactados en un lenguaje inclusivo y no sexista.
2. Garantizar que los criterios de selección y las convocatorias para el ingreso en la empresa no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.
3. Facilitar la incorporación de personas de distintos sexos en los puestos donde sean el sexo menos representado. A tal efecto, en igualdad de condiciones y competencias profesionales, se favorecerá la selección de la persona del sexo menos representado, para tratar de alcanzar el equilibrio que establece la Ley 3/2007.
4. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otro tipo de entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.
5. Realización de un seguimiento de las candidaturas que se presenten a los procesos de selección en oficinas, desagregadas por sexo con la siguiente información:

- Número y porcentaje de mujeres y hombres que han presentado sus candidaturas.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres seleccionados.

Criterios de seguimiento:

- La empresa estudiará anualmente, e informará a la Comisión de Seguimiento, sobre la proporción de candidaturas presentadas por hombres y mujeres y finalmente los y las contratados/as, que no vengan afectados por compromisos asumidos a través de la negociación colectiva.
- La empresa estudiará anualmente, e informará, sobre la distribución de la ocupación a tiempo parcial en la plantilla, así como la distribución por contrato temporal o indefinido, por sexo.
- La empresa revisará anualmente el lenguaje de las ofertas realizadas con el fin de comprobar que se emplea un lenguaje inclusivo, y que los requisitos solicitados son sólo los necesarios para desempeñar las tareas a realizar en el puesto de trabajo ofertado.
- La empresa proporcionará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre las entidades con las que colabore con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos en este área.

2. Promoción

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el desarrollo profesional y la promoción.

Acciones:

1. Realizar un seguimiento de la distribución por sexos de las promociones, con el fin de tener información del número y porcentaje de mujeres y hombres promocionados, así como el número de candidaturas presentadas, segregadas por sexo. Se entenderán por candidaturas las presentadas por las personas que cumplan con los perfiles de los puestos a cubrir.
2. Establecer programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres con potencial para promocionar a puestos de responsabilidad.
3. Colaborar con programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las mujeres identificadas con potencial y facilitar su participación en dichos programas formativos.
4. Garantizar que el ejercicio de derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en los procesos de movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directivas.

Criterios de seguimiento:

- La empresa proporcionará anualmente a la Comisión de seguimiento datos sobre el número y la proporción de hombres y mujeres promocionados.
- La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento información sobre los programas de desarrollo de habilidades directivas, informando del número de trabajadoras participantes.

3. Formación

Objetivo 1: Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

Acciones:

1. Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las personas responsables de las distintas materias a las que se refiere este Plan.
2. Realizar cursos, jornadas de sensibilización y/o acciones de comunicación en materia de en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.
3. Entrega de trípticos del plan de igualdad al personal de nuevo ingreso en la empresa.
4. Difusión del plan de igualdad a toda la plantilla a través de la intranet corporativa y de los tablones de anuncios de los centros de trabajo.
5. Inclusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso, respeto a la identidad sexual y sensibilización a la inclusión de personas con discapacidad en puestos de liderazgo.
6. Las acciones formativas en materia de igualdad, se realizarán preferentemente online, y se diseñarán y enfocarán a distintos colectivos.
7. Se fomentará la formación del personal femenino, potenciando en especial su participación en las acciones formativas de capacitación profesional que favorezcan tanto su desarrollo profesional como sus posibilidades de promoción en la empresa.

Criterios de seguimiento:

- La empresa facilitará anualmente a la Comisión de seguimiento información sobre las acciones de sensibilización y cursos llevadas a cabo, así como el número participantes en los mismos, y el número de horas de formación impartidas, facilitando los datos desagregados por sexo.

Objetivo 2: Potenciar y reforzar la formación de mujeres de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos, y se posibilite aumentar la presencia de hombres y mujeres en los puestos y funciones donde se encuentren infrarrepresentados.

1. Contemplar la formación en modalidad semipresencial o a distancia en los planes de formación (fundamentalmente en modalidad e-learning).
2. La formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), se realizará preferentemente dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, también se favorecerá su realización dentro de la jornada laboral.
3. Se priorizará el acceso a las acciones formativas precisas, de aquellas personas que se reincorporen al trabajo tras una ausencia prolongada motivada por el ejercicio de derechos de conciliación.

Criterios de seguimiento:

- La empresa estudiará anualmente, el informará, sobre el número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo, así como el porcentaje de las mismas realizadas dentro de la jornada laboral.

4. Retribución

Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Acciones:

1. Realizar un seguimiento de las diferencias salariales por grupos y antigüedad, con el objetivo de detectar la brecha salarial, analizar los datos y proponer y adoptar medidas para su reducción, en su caso.
2. Realizar acciones de sensibilización que ayuden a disminuir la segregación horizontal y vertical de género en el ámbito de la empresa, por el que se asignan a mujeres determinados empleos o funciones específicas con menor remuneración o menor oportunidad de promoción.

Criterios de seguimiento:

- La empresa estudiará anualmente, e informará a la Comisión de Seguimiento, de las medias salariales de la plantilla por grupos de cotización y antigüedad.

5. Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Acciones:

1. Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y de reparto responsabilidades entre mujeres y hombres.
2. Difundir entre la plantilla, tanto entre el personal de producción como entre el de oficinas, las medidas legalmente establecidas en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, contemplando, para el caso del personal de producción hacerles llegar dicha información en documento físico, por ejemplo, acompañando el envío de la nómina.
3. Realizar acciones enfocadas a informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
4. Promover y favorecer, tanto en oficinas como en centros productivos, la flexibilidad de horarios, para mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, en la medida que no perjudique la realización del servicio.
5. Se dispondrá en el edificio corporativo de las Tablas de una serie de plazas de aparcamiento reservadas a trabajadoras embarazadas cuando se encuentren en situación de riesgo del embarazo o tengan necesidad, y en todo caso a partir del sexto mes de embarazo, que serán adjudicadas temporalmente cuando las mujeres lo soliciten. En el supuesto de que existan más solicitudes que plazas de aparcamiento, se estudiaran las distintas propuestas.
6. El ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación de género alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.
7. Mejorar las condiciones laborales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas:
    - Las reuniones de trabajo se desarrollarán, salvo excepciones, durante la jornada ordinaria.
    - Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, en la medida de lo posible, los viajes de trabajo.
8. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores podrá disfrutarse acumulado en jornadas completas por parte del personal, cuando así lo soliciten. En caso de acumulación, el permiso de lactancia será de 14 días laborables, sin perjuicio de las mejoras recogidas en los convenios colectivos.
9. Estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan a menores o personas dependientes a su cargo, cuando a criterio de la empresa lo permitan las circunstancias productivas y organizativas.

10. Durante la vigencia del plan de Igualdad, la empresa estudiará la posibilidad de implantar, en algún centro de trabajo, como experiencia piloto, la siguiente medida:
    En los supuestos de hospitalización que den lugar al permiso retribuido del artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores, el permiso legal o convencionalmente previsto podrá ser disfrutado, a elección del trabajador, inmediatamente después del hecho causante o dentro de los 5 días naturales siguientes al mismo, mientras subsista la situación de hospitalización y previa justificación, siempre y cuando comunique su elección dentro de un plazo razonable, que permita organizar los servicios.

Criterios de seguimiento:

- La empresa estudiará anualmente, e informará a la Comisión de Seguimiento, sobre el número y proporción de hombres y mujeres que disfrutan medidas de conciliación.
- La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento información sobre las campañas en materia de conciliación y corresponsabilidad llevadas a cabo.

6. Prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Objetivo: Prevenir y perseguir el acoso sexual o por razón de sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

Acciones:

1. Difundir a toda la plantilla el protocolo de prevención del acoso del Grupo FCC e informar periódicamente sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.
2. Incluir acciones formativas en materia de prevención del acoso en el Plan de formación, para toda la plantilla.

Criterios de seguimiento:

- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de acciones formativas y personas participantes en las acciones formativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo detectados así como el procedimiento y las medidas adoptadas, respetando en todo caso la confidencialidad.

La empresa dispone de un protocolo para la prevención de situaciones de acoso del Grupo FCC, documento elaborado por la empresa como documento y protocolo específico de intervención inmediata, que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la ley de igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

7. Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 1: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones:

1. Informar a la plantilla sobre los derechos incorporados al Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Entre estos derechos se incluyen los siguientes:
    - Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
    - Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
    - Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante doce meses.
    - Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
    - Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
    - No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género
    - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

2. En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora víctima para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, bien por ser trasladada a otro o cambiar de actividad, siempre que sea posible.
3. En aquellos casos en los que la mujer víctima de violencia de género solicite un traslado a un puesto de trabajo que pueda existir de su mismo grupo profesional, nivel y funciones en distinto centro de trabajo y/o localidad por razones de seguridad, se dará preferencia a dicha solicitud.
4. Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la empresa dichos permisos con carácter confidencial.

Objetivo 2: Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Acciones:

1. Difusión de campañas de sensibilización contra la violencia de género a través de la página web de la empresa, la intranet corporativa, y otros canales de comunicación.
2. Introducir el problema de la violencia de género en los cursos de igualdad para sensibilizar a la plantilla.
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género y para la realización de campañas y programas concretos para combatir la misma.

Criterios de seguimiento:

- La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento información sobre las campañas de sensibilización en materia de violencia de género llevadas a cabo.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de contrataciones realizadas a través de su colaboración con asociaciones y fundaciones para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.
- La empresa informará a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

8. Comunicación

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad.

Acciones:

1. Difusión del Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación internos y externos habituales de la Empresa.
2. Destinar espacios específicos y permanentes en la intranet y la página web de la empresa para la difusión del Plan de Igualdad y otras acciones en materia de Igualdad.
3. Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.
4. Informar a las empresas colaboradoras del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
5. Realización de campañas y jornadas en materia de igualdad y diversidad.
6. Realizar una campaña específica informando sobre los últimos cambios en la normativa (ampliación del permiso de paternidad).
7. Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través de la publicación de imágenes, contenidos y noticias que refuercen la presencia de las mujeres en la empresa, así como su presencia en puestos de responsabilidad.

8. Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

Criterios de seguimiento:

- La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre las campañas y acciones de comunicación en materia de igualdad y diversidad llevadas a cabo y sobre las conclusiones del resultado de los mismos.
- La empresa facilitará a la Comisión de seguimiento copia de los documentos referidos en este apartado.

V. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan será de aplicación a la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla de la división de Medio Ambiente en sus respectivos centros de trabajo, salvo que ya tuviesen su propio Plan de Igualdad.

El Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a todas las personas adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S. A. tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a los de las empresas filiales y Uniones Temporales de Empresa de la división de Medio Ambiente, siempre que en uno u otro caso la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, en el seno de la comisión de seguimiento podrá estudiarse la adaptación del presente Plan de Igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinadas centros de trabajo si así se considerara necesario.

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el Grupo FCC tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal que estará en vigor desde la fecha de firma (es decir desde el 25 de enero de 2018) hasta el 31 de diciembre 2021 o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de esa fecha.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del plan, es decir el 30

de septiembre de 2021 las partes se reunirán para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad de Fomento de Construcciones y Contratas, S.A, que se reunirá al menos 1 vez al mes durante los siguientes 6 meses, salvo que se llegue antes a un acuerdo. Mientras no se firme el siguiente, seguirá siendo de aplicación el presente Plan de Igualdad.

En coherencia con cuanto antecede, la comisión de seguimiento podrá proponer la revisión del presente Plan de Igualdad en cualquier momento, en caso de que se estime necesario.

Seguimiento del Plan de Igualdad

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de Diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá semestralmente. Dicha Comisión de Seguimiento estará integrada por un mínimo de seis y un máximo de ocho miembros, con la siguiente composición:

- Cada una de las dos representaciones sindicales firmantes, designará a dos miembros.
- La Dirección de la Empresa nombrará a dos o cuatro miembros. En caso de que la empresa optase por designar a sólo dos miembros, para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa será equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones empresarial y sindical.

En todo caso, la asistencia a las reuniones de la Comisión de Seguimiento se podrá delegar por cualquiera de los miembros designados. Asimismo, las organizaciones firmantes se reservan el derecho a la sustitución de los miembros de la Comisión en caso necesario.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad, y el logro de los objetivos alcanzados.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Estudio y análisis del informe anual elaborado por la empresa, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos.

- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa nombrará a las personas responsables de igualdad en la empresa, que dispondrán de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar los informes periódicos anuales, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Planificación temporal de las acciones. Calendario de actuaciones

La Comisión de Seguimiento del presente Plan se constituirá dentro del primer trimestre siguiente a la fecha de firma del plan. La empresa elaborará dentro de dicho trimestre el calendario o cronograma de actuaciones que tenga previsto acometer para la ejecución de las medidas contenidas en el presente Plan, facilitando dicho cronograma a la Comisión de Seguimiento, todo ello sin perjuicio de las adaptaciones que sobre dicho cronograma se puedan realizar a lo largo de su ejecución.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizara una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas. Del resultado de dichas revisiones se realizara un informe de conclusiones, por parte de los responsables de igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborara un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

VI. CLÁUSULA FINAL

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al anterior Plan de Igualdad de FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A., rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente II Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado V (ámbito de aplicación y vigencia).

ANEXO I

RELACIÓN DE EMPRESAS A LAS QUE LES RESULTA DE APLICACIÓN EL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD:

- FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A.
- ALFONSO BENITEZ, S.A.
- APARCAMIENTOS CONCERTADOS, S.A.
- ARMIGESA, S.A.
- CASTELLANA SERVICIOS, S.A.
- ECOPARQUE MANCOMUNIDAD DEL ESTE, S.A.
- EMPRESA COMARCAL DE SERVEIS MEDIAMBIENTALS DEL BAIX PENEDÈS,S.L.(ECOBP)
- EMPRESA MIXTA RINCÓN DE LA VICTORIA, S.A.
- EMPRESA MIXTA VILLA DE TORROX, S.A.
- FCC EQUAL CEE, S.L.
- FCC EQUAL CEE COMUNIDAD VALENCIANA, S.L.
- GANDÍA SERVEIS URBANS, S.A.
- GENEUS CANARIAS, S.L.
- JAIME FRANQUESA, S.A.
- JAUME ORÓ, S.L.
- LIMPIEZAS URBANAS DE MALLORCA, S.A.
- PALACIO DE EXPOSICIONES Y CONGRESOS DE GRANADA, S.A.
- SERCOVIRA, S.A.
- SERMUNEGISA
- SERVICIOS DE LEVANTE, S.A. (SELESA)
- SISTEMAS Y VEHICULOS DE ALTA TECNOLOGÍA, S.A. (SVAT)
- SOCIEDAD MUNICIPAL DE MEDIOAMBIENTE DE IGUALADA, S.A.
- VALORIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS URBANOS, S.A.